

ASMENŲ, TURINČIŲ PROTO NEGALIA, SOCIALINĖS KARJEROS MODELIS

Nijolė Petronėlė Večkienė, Živilė Navikienė, Asta Kandratavičienė

Vytauto Didžiojo universitetas, Šv. Ignaco Lojolos kolegija

Anotacija

Straipsnyje analizuojama socialinės karjeros samprata, siekiant atskleisti šios teorinės nuostatos, kaip galimos socioedukacinės strategijos, aktualumą asmenų, turinčių proto negalią, socialinės atskirties įveikimo kontekste. Aptariami skirtingi karjeros tipai, pabrėžiant, kad Lietuvos mokslininkų darbuose socialiniai neigiamas asmens karjeros aspektai dažniausia aptariami tik užimtumo prasme. Aktualizuojant asmens savarankiškumo reikšmingumą socialinėje sąveikoje ir atsižvelgiant į tai, kad šiuolaikinė karjeros samprata apima visą žmogaus veiklą, pagrindžiamas asmenų, turinčių proto negalią, socialinės karjeros modelis. Modelio elementams apibūdinti parenkamos skirtingos, bet tarpusavyje susijusios kompetencijų grupės. Straipsnyje, remiantis struktūruoto interviu ir stebėjimo rezultatų analize, pristatomas atvejo analizės fragmentas, patvirtinantis socialinės karjeros svarbą asmenų, turinčių proto negalią, gyvenimo kelyje.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: karjera, socialinė karjera, socializacija, asmenys su proto negalia.

Abstract

The article analyses the concept of the social career, aiming to reveal the relevance of this theoretical provision as the possible socioeducational strategy to the people with intellectual disabilities in the context of overcoming social exclusion. Different career types are discussed, emphasizing that in the works of Lithuanian scientists the aspects of the social career of the person with disability usually are discussed only in employment terms. By actualising the importance of the personal independence and considering that the modern career conception includes the whole human movement the social career model of the people with intellectual disabilities is reasoned. In order to characterise the elements of the model, different interdependent competence groups were selected. The article presents the fragment of the case analysis on the base of structured interview and observation analysis; this fragment approves the importance of the social career in the life road of people with intellectual disability.

KEY WORDS: career, social career, individuals with intellectual disabilities.

Įvadas

Asmenų, turinčių proto negalią, problematiką nagrinėja daugelis užsienio mokslininkų (Tomić, Mihajlović, Mihajlović, Dejanović, Mihajlović, Petrović, 2011; Sheerin, 2011; Kleinert, Jones, Sheppard-Jones, Harp, Harrison, 2012; Grubbs, Brice, Jennings, 2012; Drebing, Bell, Campinell, Fraser, Malec, Penk, Pruitt-Stephens, 2012; Weiss, 2012; Jessop, De Bondt, 2012 ir kiti). H. Kennedy, S. Evans, S. Thomas (2011) teigia, kad asmenys su proto negalia daugelyje gyvenimo sričių yra „nematomi“, todėl jų gyvenimo kokybė nenagrinėjama taip plačiai ir išsamiai, kaip fizinę ar kitą negalią turinčių asmenų.

J. K. Grubbs, B. R. Brice, S. E. Jennings (2012) teigia, kad privatus verslas atsižvelgė į neįgaliųjų poreikius ir savo paslaugas orientavo į prieinamumą, todėl fizinę negalią turintiems neįgaliesiems pritaikytas internetas, kompiuterinės programos, naudodamiesi jomis neįgalieji gali daugiau bendrauti ir socializuotis. Autoriai akcentuoja viešųjų ir privačių e-paslaugų asmenims su proto negalia prieinamumo svarbą, todėl galima daryti prielaidą, kad asmenys su proto negalia nepastebimi dėl jiems „nepritaikytos“ aplinkos.

Lietuvoje neįgaliųjų problematiką nagrinėjo daugelis mokslininkų (Baužienė, 2010; Baranauskienė, Juodraitis, 2008; Vaičekauskaitė, 2008; Ruškus, 2002 ir kt.). Skirtingus neįgaliųjų socialinio dalyvavimo aspektus analizavo J. Ruškus, G. Mažeikis (2007). Mokslininkai andragogai ir edukologai (Teresevičienė, 2007; Gedvilienė, Baužienė, 2009; Andriekienė, 2011; Navickienė, 2010; Pukelis, 2006), analizuodami mokymo/si procesą karjeros kelyje, akcentuoja žmogaus motyvaciją ir norą mokytis. Analizuojant asmenų, turinčių proto negalią, patirtį galima svarstyti, kiek esama karjeros samprata atitinka negalės kontekstą. Nors karjeros sampratą skirtingais aspektais mokslininkai yra aptarę (Stanišauskienė, 2004; Pukelis, 2006; Navickienė, 2010), tačiau suaugusiųjų, turinčių proto negalią, socialinės karjeros tematika lietuviškoje mokslinėje literatūroje nenagrinėta.

Mokslinę problemą galime taip apibrėžti: nors karjeros samprata yra plati ir apima visą žmogaus veiklą, tačiau dažniausia *karjeros* sąvoka vartojama apibūdinant žmonių profesinę ar asmeninę veiklą. Asmenų, turinčių fizinę negalią, karjera gali būti sėkmingai plėtojama, tačiau asmenų, turinčių proto negalią, karjeros klausimai mokslinėje literatūroje beveik nenagrinėjami; socialinio darbo kontekste dažnai vartojamos *socialinio dalyvavimo*, *igalinimo* sąvokos, tačiau jos neatskleidžia asmens su proto negalia mokymosi visą gyvenimą konteksto.

Straipsnio tikslas – aptarti asmenų su proto negalia socialinės karjeros modelį.

Straipsnio uždaviniai:

- išanalizuoti socialinės karjeros sampratą, pagrindžiant asmenų, turinčių proto negalią, socialinės karjeros modelį;
- atskleisti socialinės karjeros modelio elementus praktikoje.

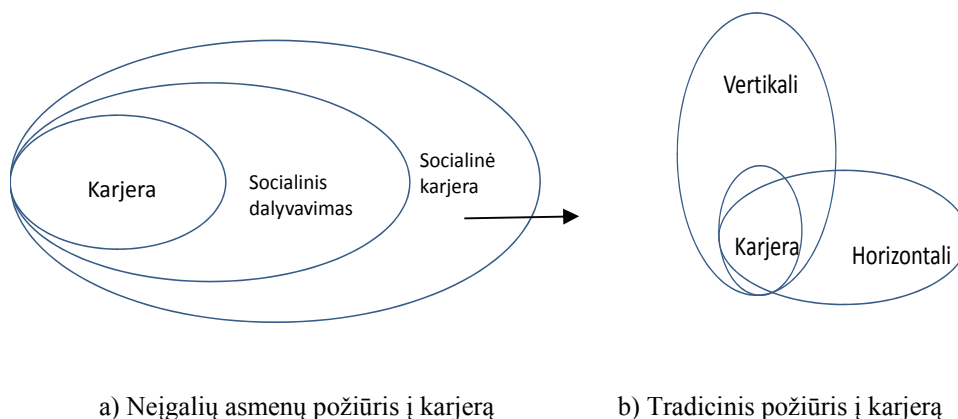
Tyrimo metodai: straipsnis parengtas taikant sisteminę mokslinės literatūros analizę ir empirinį tyrimą, pasitelkus iš dalies struktūruoto interviu metodą.

1. Socialinės karjeros samprata

L. Navickienė savo disertacijoje aptaria skirtingus karjeros sampratos aspektus ir, remdamasi moksline analize, teigia, kad karjera – tai patirties, įgytos per gyvenimą, visuma, „karjera apima ne tik darbinį, bet visus žmogaus gyvenimo aspektus ir vaidmenis – šeimos, visuomenės, laisvalaikio“ (Navickienė, 2010, p. 16). Autorė apibrėžia šiuolaikinį karjeros požiūrį, kuris remiasi asmeninėmis vertybėmis ir apima pagrindines, tarpusavyje susijusias žmogaus gyvenimo sritis (šeimos, asmeninę, darbinę-profesinę, socialinę).

Analizuojant karjeros sampratas proto negalės kontekste, svarbu apibrėžti proto negalės sampratą. K. Tomić, G. Mihajlović ir kt. (2011) teigia, kad proto negalia yra neurovystymosi sutrikimas, nulemtas biologinių ir psichologinių veiksnių. H. Kennedy, S. Evans, S. Thomas (2011), F. Sheerin (2011) ir kiti autoriai akcentuoja, kad biomedicininis požiūris į negalią žmogui suteikiant vis daugiau teisių tapo neaktualus. Šiuolaikinės filosofijos koncepcijos, nukreiptos į asmeninius žmogaus poreikius, ir pakitusios nuostatos dėl asmenų, turinčių proto negalią, skatino atsirasti biosocialinį požiūrį, kuris lėmė ir socioedukacinių priemonių naudojimą. Biomedicininis požiūris į

karjerą lemia racionalizuotą karjeros suvokimą (1 pav.). Remiantis biopsichosocialiniu požiūriu, karjera suvokiama kaip horizontalus ir / arba vertikalus asmens tobulėjimas.



1 pav. Binarinis požiūris į karjerą

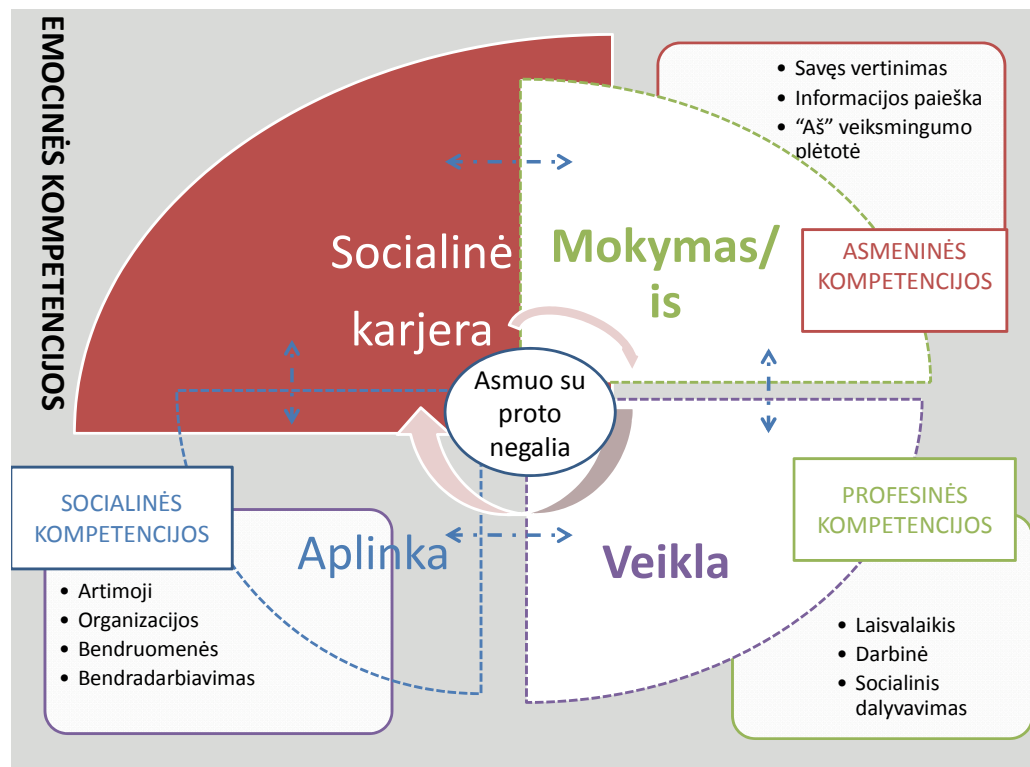
Su neįgaliaisiais dirbantys specialistai karjerą suvokia skirtingai. Vieni vadovaujasi biomedicininio požiūriu, kiti karjerą supranta plačiau – vertikalaus ir horizontalaus tobulėjimo kontekste. Asmenų, turinčių proto negalią, karjera neatsiejama nuo socialinio dalyvavimo, kuris lemia socialinę karjerą. Šiuo atveju karjera suvokiama ne tik profesiniame lauke, bet ir socialinėje erdvėje. Todėl analizuodami asmenų su proto negalia situaciją, kalbame apie skirtingas karjeros sampratas.

Socialinė karjera šiame straipsnyje suprantama kaip asmeninių, socialinių, mokymosi, profesinių kompetencijų plėtojimas, siekiant visavertės ir saugios integracijos į bendruomenę. Socialinės karjeros samprata konstruojama trianguliacinės sąveikos (aplinka, mokymas/is, veikla) procese. Šiai sampratai prieštarauja mokslinėje literatūroje pasitaikantys teiginiai, kad „viena svarbiausių sąlygų, leidžiančių neįgaliajam dalyvauti visuomenės gyvenime, – su sutrikimais susijusių poreikių patenkinimas“ (Baužienė, 2010, p. 16). Šiuo teiginiu pabrėžiami tik negalės nulemti asmens poreikiai, ignoruojant holistinį požiūrį į žmogų.

Suaugusiųjų, turinčių proto negalią, socialinė karjera, kaip *AŠ veiksmingumo* plėtotės galimybė, priklauso nuo viso komplekso skirtingos prigimties sąlygų. Šių sąlygų kompleksą veikia biogenetiniai, sociogenetiniai, psichosocialiniai, sociokultūriniai, psichopedagoginiai ir kiti veiksniai (Baranauskienė, Juodraitis, 2008). Tai leidžia teigti, kad suaugusiųjų, turinčių proto negalią, socialinė karjera yra multidimensinis reiškinys, kuriam tirti turėtų būti taikomas tarpdisciplininis požiūris. Socialinės karjeros multidimensiškumas praktinės veiklos lygmenyje skatina ieškoti naujų socialinio dalyvavimo būdų, kurie užtikrintų *AŠ veiksmingumo* plėtotės galimybes. Vienas esminių tokios paieškos rezultatų yra daugiafunkcė socialinė pagalba, kuri leidžia sutelkti skirtingus bendruomenės išteklius ir tobulinti tikslingai organizuojamą procesą, įgalinantį asmenį su proto negalia dalyvauti siekiant savosios karjeros.

2. Asmens, turinčio proto negalią, socialinės karjeros modelio elementai

Socialinės karjeros modelį sudaro trys pagrindiniai elementai: asmens, turinčio proto negalią, aplinka, mokymas/is ir veikla (2 pav.). Jie išryškėjo atlikus mokslinės literatūros analizę ir empirinį tyrimą. Modelio pagrindas – emocinės kompetencijos. Emocinės kompetencijos (Gendron, 2004) patvirtina asmeninės bei socialinės kompetencijų sąsają reikšmingumą. Asmeninę kompetenciją apibūdinant kaip savęs pažinimo, pristatymo, pagarbos sau ir kitiems, savarankiškumo, savikontrolės, iniciatyvos, lankstumo, stiliaus, kalbėjimo manieros, savikontrolės gebėjimų sistemą, pabrėžiamas socialinis šios kompetencijos pobūdis. Socialinė kompetencija nusako socialinio elgesio efektyvumo laipsnį, kuris priklauso nuo bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimų. Modelio elementus apibūdina skirtingų kompetencijų grupės. Būtina atsižvelgti į tai, kad negalė riboja kai kurių kompetencijų išsiugdymą ir jų raišką.



2 pav. Asmenų su proto negalia socialinės karjeros modelis

Visų pirma darbinė aplinka, kurioje dominuoja racionalieji dalykiniai santykiai, reikalaus adekvačių veiklai kognityvinių gebėjimų. Tačiau ne mažiau svarbi yra ir emocinė kompetencija, gebėjimas pažinti ir valdyti savo jausmus bei emocijas. Ši kompetencija įgyjama šeimoje ir vėliau turėtų būti plėtojama.

V. Stanišauskienės (2004) pasiūlyta tarpdisciplininio pobūdžio integralios karjeros kompetencijos samprata leidžia numatyti ugdymo ir įgalinimo procesų, nulemiančių asmens veiklą ir socialinį dalyvavimą, organizavimo ir derinimo problemas bei galimybes. Minėtos sampratos, kaip teorinio modelio, taikymas socialinės karjeros analizei leidžia aptarti asmens ir aplinkos sąveiką. Pastaroji gali būti apibūdinama, remiantis palaikančios, įgalinančios ir pastiprinančios paramos samprata (Dirgėlienė, Večkienė, 2010).

Asmeninės kompetencijos apima žmogaus savęs pažinimo ir pristatymo gebėjimus. Socialinės kompetencijos sričiai, V. Stanišauskienės teigimu, priskirtini žmogaus santykį su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai bei savybės. Toks socialinės kompetencijos supratimas gali būti laikomas socialinės karjeros plėtotės pagrindu, analizuojant asmens, turinčio proto negalią, socialinio dalyvavimo galimybes ir sąlygas. Mokymosi kompetencijos srityje autorė išskiria gebėjimus, kurie skatina žmogaus saviugdą. Profesinę kompetenciją sudaro specialūs profesiniai gebėjimai bei gebėjimai ir savybės, susiję su žmogaus darbine veikla. Pastarieji ypač aktualūs analizuojant asmens, turinčio protinę negalią, dalyvavimo darbo rinkoje galimybes.

Aplinka. Asmeninę ir socialinę kompetencijas galima suprasti kaip sistemiskai sąveikaujančius elementus, kuriuos į didesnę konstrukta sujungia emocinės kompetencijos. Toks supratimas išryškina psichosocialinės aplinkos paskirtis, plėtojant socialinės karjeros kompetenciją negalės kontekste. Šiuo atveju būtina organizacijos ir bendruomenės, kaip palaikančios aplinkos, atsakomybė, kuri neatsiejama nuo darbuotojų, teikiančių pagalbos ir įgalinimo paslaugas asmenims, turintiems protinę negalią, profesionalumo. Išskirtinė psichosocialinės aplinkos svarba aktualizuoja kitus du integralios karjeros kompetencijos elementus – mokymosi ir profesinę kompetenciją. Minėtas kompetencijas lemiantys gebėjimai leidžia svarstyti profesinės rehabilitacijos ir užimtumo paslaugas teikiančios organizacijos darbuotojų bei vadovų profesionalumo klausimus. Jais remiantis gali būti atskleistas ugdomosios įgalinančios sąveikos turinys, numatomos sinerginės sąveikos galimybės ir problemos, nes plėtoti asmens, turinčio protinę negalią, savarankiškumą įmanoma tik neįgaliajam ir profesionalui bendradarbiaujant.

Veikla yra kaip sąmoninga žmonių elgsena, turinti tam tikrą tikslą, kurio siekti skatina poreikiai ir motyvai. Iš esmės toks veiklos įvardijimas susijęs su vienu, tik asmens aktyvumo parametru nulemtu vyksmu, nors determinančių yra daugiau. Kita vertus, akcentuodami veikloje sąmoningumo ir tikslingumo segmentus iš dalies lyg ir apibrėžiamo tam tikrą žmonių grupę, kurios veikla formaliai atitinka nustatytus kriterijus, taip pat išskiriame (galima prielaida, kad neformalizuodami ir bent teoriniu lygmeniu neteikdami didesnės reikšmės tokiai aktyvumo formai) kitą asmenų grupę, kurių sąmoningo ar nepakankamai sąmoningo aktyvumo pastangos, kaip veikla, gali būti ir nevertinamos. Asmenų su proto negalia veikla orientuota į socialinį dalyvavimą, laisvalaikio leidimą ir tam tikrą darbinę veiklą. Neįgalųjų veikla plačiąja prasme, siekiant išjudinti neįgalųjų iš „nejudančios“ aplinkos, skatina jo socialinės karjeros siekį.

Mokymas/is. Gyvenimas ir profesinė veikla savaime yra nenutrūkstantys mokymosi procesai. Tačiau kiekvienas asmuo ieško galimybių tikslingai ir nuosekliai kurti savo gyvenimo kelią, atsižvelgdamas į pakitusias psichosocialinės raidos aplinkybes (gyvenimo sąlygas, vedybas, tėvystę, profesines situacijas, negalią, senėjimą). Šiame kontekste svarbu, ar siekdamas visapusiškai išplėtoti savo potencines galimybes profesionalas reflektuoja

savo patirtį. Reflektavimas, padedant specialistams (psichologams, supervizoriams, psichoterapeutams, kitiems konsultantams), leidžia ne tik suprasti savo individualius profesinius gebėjimus, bet ir nuodugniai įvertinti asmenų, kuriuos siekiama įgalinti, dalyvavimo motyvaciją, potencialumą, nusistatyti prioritetus, suformuluoti tikslus ir uždavinius, o patiems profesionalams – mažinti „perdegimo“ pavojų (Dirgėlienė, Večkienė, 2010). Emocinei kompetencijai ugdyti turėtų būti skiriama tiek pat dėmesio kaip ir kognityviems gebėjimams lavinti, darbo grupėje gebėjimai turėtų būti lavinami nuosekliai ir sistemingai, ne tik taikant trumpalaikį komandinį darbą (Hargreaves, 2003).

Asmeninis mokymasis suprantamas taip: gyvenimas, kaip mokymasis, vadovų mokymasis, testinis mokymasis, asmeninio ir profesinio mokymosi sąsajos. Mokymosi kultūra (Hargreaves, 2003) apibrėžiama dvejopai: kaip mokymasis, kuriam būdingas sisteminis mąstymas, neteisimas, atvirumas pokyčiams, kaip mokymasis, remiantis faktais, tyrimų duomenų bazėmis, ir kaip socialinė pagalba šeimai, kitiems mokymosi programų dalyviams, darbuotojams, vienas kitam.

Bendruomenė sukuria iš esmės naują individualumą ir naują kolektyviškumą, ji yra pirminė socialinė aplinka, kurioje kuriami bei derinami privatūs ir viešieji interesai, priimami sprendimai. Į veiklą bendruomenėje žiūrint kaip į struktūruotą pozicijų erdvę, kurioje pozicijos ir jų tarpusavio ryšiai nulemti skirtingų kapitalo tipų (ekonominio, socialinio, kultūrinio, emocinio, simbolinio), tikslinga atsižvelgti į tai, kad dvigubas – ekonominio ir socialinio – kapitalo praradimas (dėl negalės ir organizacinių galimybių stokos) neigiamai paveikė suaugusiųjų su proto negalia pozicijas.

3. Socialinės karjeros modelio elementų pagrindimas

Tyrimas atliktas 2011 metais, vienas iš jo tikslų buvo nustatyti ir pagrįsti socialinės karjeros modelio elementus. Tyrėjai stebėjo neįgalųjų elgsenos pokyčius, fiksavo jų emocijas prieš mokymus ir po jų. Jų motyvacija keitėsi su mokymosi bei atradimo džiaugsmu, todėl galima teigti, kad tinkamos emocijos skatina tobulėti ir siekti socialinės karjeros. Darbuotojai ir tyrėjai bendradarbiavo laikydamiesi geranoriškumo principo, todėl tyrime buvo lengviau fiksuoti dalykus, susijusius su rezultatais, emocijomis. Darbuotojai tyrime dalyvavo siekdami padėti neįgaliajam atsiskleisti, jį motyvuoti ir skatinti veikti. Tyrimas atliktas dalyvaujant tyrėjai kartu su psichologe neįgaliojo namuose. Atliktas mažasis protinės veiklos tyrimas (angl. *Mini Mental State Examination*) / Saint Luiso protinės veiklos tyrimas (*SLUMS*) parodė, kad būtinas tolesnis vertinimas. Neįgalusis surinko normą (26 balus), t. y. riba tarp normos ir patologijos (būdinga sergantiesiems depresija). Verbaliniame lygmenyje surinkta faktinė informacija. Apklausus ir stebint neįgaliuosius išskirtos kategorijos, turinčios įtakos socialinės karjeros skatinimui. Neįgalųjų socialinės karjeros veiksniai sugrupuoti į kategorijas: išorės (aplinka) ir vidaus (savęs vertinimas, bendradarbiavimas, rezultatai, gebėjimai).

Tyrime dalyvavo aštuoni neįgalieji iš aštuonių Trakų seniūnijų (Aukštadvario, Lentvario, Trakų, Rudiškių, Paluknio, Oniško, Grendavės, Senujų Trakų). Jie stebėti ir jų pokyčiai fiksuoti atliekant išsamųjį tyrimą dalyvaujant neįgaliajam, psichologui, administracijos darbuotojui, slaugytojui ir tyrėjui. Tyrėjui duomenys žinomi, tačiau jie naudojami nepažeidžiant žmogaus privatumo, t. y. užkoduoti (žr. 1 lentelę).

Neįgaliųjų stebėjimo ir fiksavimo, atliekant išsamųjį tyrimą, charakteristika

Neįgalusis	Amžius	Dirba/ nedirba	Išsilavinimas	Negalės pobūdis / laipsnis	Darbingumo lygis
R1.	50	nedirba	pagrindinis	Iš dalies darbingas	35 proc.
R2.	30	nedirba	vidurinis	Iš dalies darbingas	40 proc.
R3.	29	nedirba	vidurinis	Iš dalies darbingas	35 proc.
R4.	53	nedirba	pagrindinis	Iš dalies darbingas	35 proc.
R5.	48	nedirba	vidurinis	Iš dalies darbingas	35 proc.
R6.	52	nedirba	pagrindinis	Iš dalies darbingas	40 proc.
R7.	53	nedirba	pagrindinis	Iš dalies darbingas	45 proc.
R8.	49	nedirba	vidurinis	Iš dalies darbingas	50 proc.

Darbuotojų (*D*) tyrime dalyvavo penki respondentai, kurių amžiaus vidurkis – 35 metai. Du dirba socialiniais darbuotojais, vienas – psichologas ir du – administracijos darbuotojai, visi turi aukštąjį išsilavinimą.

Socialinio darbuotojo lankymasis pas neįgaliuosius namuose sudarė sąlygas geriau susipažinti su neįgaliojo aplinka. Kalbėta apie neįgaliojo šeimyninę padėtį, sveikatą, fizinę būklę, supažindinta su tyrimu ir socialinio darbuotojo veikla jame. Socialinio darbuotojo darbas pradėtas nuo to taško, kuriame yra neįgalusis. Siekiant geriau pažinti neįgalųjį, savo darbe socialinis darbuotojas taikė įvairius psichologinius testus, metodikas, pvz.: socialinės-psichologinės adaptacijos diagnostikos testas, socialinio-pedagoginio apleistumo testas, socialinio aktyvumo registracijos metodika ir kt. Siekiant atskleisti norimas neįgaliojo savybes buvo sudarytos natūralios sąlygos (laisvojo pasirinkimo situacijos testas), kurios padėjo nustatyti neįgaliojo savitvardos, atkaklumo, atsakingumo, supratimo lygį ir pan. Šis metodas taikytas ir neigiamiems neįgaliojo bruožams pastebėti. Nustatyta, kad kai kurie neįgalieji yra užsisklendę savyje, drovūs, uždari, neryžtingi. Svarbios neįgaliojo savybės: imlumas, geranoriškumas, įžvalgumas, dėmesingumas.

Siekiant padidinti neįgaliųjų socialinį saugumą, tobulinti orientavimosi socialinėje aplinkoje įgūdžiai, pagalbos prašymo būdai. Užsiėmimo metu išsiaiškinta, kad neįgalusis moka ir turi į ką kreiptis pagalbos, jei kyla problema, tačiau jaučiasi nepatogiai, jei reikia kreiptis ir tą pagalbą priimti. Pagalbos esmę supranta ir priima ją iš kaimynų bei darbuotojų, teikiančių socialines paslaugas.

Atlikus šį kompleksinį tyrimą ir sugrupavus gautus duomenis į kategorijas bei subkategorijas, atskleidžiami socialinės karjeros išorės (aplinkos) ir vidaus veiksniai, kurie patvirtina sukurtą teorinį asmenų su proto negalia socialinės karjeros modelį.

Aplinkos kategorija apima tris subkategorijas – organizacinę, asmeninę, socialinę (2 lentelė). R1 neįgalusis teigia: „Užimtumo centre man patinka, nes galima pabendrauti, žmonės rūpestingi ir geri, todėl man norisi dalyvauti užsiėmimuose.“ R1 neįgaliojo negalė išryškėjo vaikystėje, nes buvo įgimta, jis mokėsi vytelių pynimo.

Socialinės karjeros išorės (aplinkos) veiksnys

Kategorija	Subkategorija	Respondentų pasisakymai
Aplinka	Organizacinė	R1: „Užimtumo centre man patinka, nes galima pabendrauti, žmonės rūpestingi ir geri, todėl man norisi dalyvauti užsiėmimuose“
	Asmeninė	D3: „Dirbant su neįgaliaisiais dažnai svarbus laiko klausimas, todėl atliekant įvairias asmenines formuojamas užduotis neįgalieji sugeba atlikti per nurodytą laiką, nors kartais būna visko“
	Socialinė	D4: „Daugelis neįgaliųjų sugeba dirbti drauge, nors kartais kyla įvairių nesusipratimų“

Darbuotojų apklausa išryškino asmeninės aplinkos svarbą, jie teigia, kad „dirbant su neįgaliaisiais dažnai svarbus laiko klausimas, todėl atliekant įvairias asmenines formuojamas užduotis neįgalieji sugeba atlikti per nurodytą laiką, nors kartais būna visko“ (D3). Tyrime dalyvavę darbuotojai akcentavo socialinės aplinkos svarbą, kuri bendrai dirbant gali sukelti ir konfliktinių situacijų: „Daugelis neįgaliųjų sugeba dirbti drauge, nors kartais kyla įvairių nesusipratimų“ (D4). D2 teigimu, analizuojant visus apklaustus neįgaliuosius galima konstatuoti, kad jie save mato ir suvokia kaip veiksmingą, savarankiškai mąstančią ir sprendžiančią asmenybę.

Darbuotojų ir neįgaliųjų apklausos rezultatų apibendrinimas leido nustatyti savęs vertinimo kategorijos struktūrą ir išryškino pasitikėjimo subkategoriją, kuri atskleidžia, kad „neįgalieji save mato ir suvokia kaip veiksmingą, savarankiškai mąstančią ir sprendžiančią asmenybę“. Nepasitikėjimo subkategorija išryškėjo iš pačių neįgaliųjų atsakymų. Jie teigė: „Aš nepasitikiu savimi dėl negalios, todėl man būna sunku bendrauti ir dalyvauti kartu su visais“ (R8). Nepasitikėjimas neleidžia žmogui tobulėti, todėl reikia ugdytis pasitikėjimą. Daugelis neįgaliųjų minėjo, kad yra pakankamai atviri ir gali tokie būti, nes jie jaučiasi saugūs. Vienas neįgaliųjų respondentų teigė, kad „mes esame susidraugavę, aš nebijau būti atviras, tačiau mano draugas jaučiu ne viską papasakoja“ (R7). Neįgalieji save vertindami teigė, kad jie kartais bijo „įvairių dalykų, tačiau psichologė ir socialinė darbuotoja man padeda. Bijau klysti, bijau būti nesuprastas, bijau veikti, jeigu neturiu toje srityje patirties“. Taigi, galima teigti, kad neįgalieji save vertina pozityviai, tačiau kartais jiems trūksta pasitikėjimo savimi ir drąsos veikti.

Siekiant nustatyti neįgaliųjų respondentų bendravimo įgūdžius, jie supažindinti su bendravimo psichologijos pagrindais ir atliktas projekcinis testas „Aš tarp žmonių“. Tai padėjo suvokti savo poziciją kitų žmonių atžvilgiu. Padėta neįgaliajam suprasti, kiek jis yra atviras bendraudamas, apibrėžtas neįgaliojo psichologinis tipas. Struktūruoto interviu metodu nustatyti neįgaliojo psichomotoriniai gebėjimai. Užduoti klausimai apie: darbo imitavimą, mechaninę pakartojimą, žinių pritaikymą, originalumą (kūrybišką pritaikymą), fizinį pasirengimą, įgudimą. Gauti duomenys aptarti kartu su neįgaliuoju, probleminės sritys koreguojamos, ugdomi nauji gebėjimai, seni – tobulinami. Galima teigti, kad neįgaliųjų tobulinimosi stebėjimo rezultatų analizė atskleidė bendravimo ir savitarpio pagalbos įgūdžius. Išsiaiškinta, kokie yra neįgaliųjų bendravimo įgūdžiai ir informacijos gavimo būdai kiekvienu konkrečiu atveju.

3 lentelė

Socialinės karjeros vidinis (savęs vertinimo) veiksnys

Kategorija	Subkategorija	Respondentų pasisakymai
Savęs vertinimas	Pasitikėjimas	D2: nustatyta, kad „neįgalieji save mato ir suvokia kaip veiksmingą, savarankiškai mąstančią ir sprendžiančią asmenybę“
	Nepasitikėjimas	R8: „Aš nepasitikiu savimi dėl negalios, todėl man būna sunku bendrauti ir dalyvauti kartu su visais“
	Atvirumas	R7: „Mes esame susidraugavę, aš nebijau būti atviras, tačiau mano draugas, jaučiu, ne viską papasakoja“
	Baimė	R6: „Aš bijau įvairių dalykų, tačiau psichologė ir socialinė darbuotoja man padeda. Bijau klysti, bijau būti nesuprastas, bijau veikti, jeigu neturiu toje srityje patirties“

Nustatytas neįgaliųjų pasitikėjimo (žr. 4 lentelę) artimaisiais ir specialistais lygis. Pasitikėjimas padeda jiems įveikti bendravimo barjerus, su kuriais neįgalieji dažnai susiduria. Sužinota, kokie yra neįgaliojo problemų sprendimo būdai, kaip juos identifikuoja. Psichologiniu-socialiniu požiūriu sunkiose situacijose neįgalieji kaip emocinės paramos šaltinį dažniausiai minėjo artimuosius. Respondentas teigė, kad „be šeimos nepakęščiau savo negalios, ji man padeda tvirčiau ir saugiau jaustis, savo ruožtu ji skatina veikti, o ne miegoti“ (R5). Daugelis neįgaliųjų minėjo, kad jie turi draugų ir su jais bendrauja: „Su draugais palaikau ryšius, todėl man ypatingai svarbu žinoti, ką jie veikia, nes tuomet galiu papasakoti ir apie save“ (R4). Socialinės karjeros vidinis veiksnys (bendravimo kategorija) siejasi anksčiau aptartu ir išskirtu savęs vertinimo veiksmu, jie tarpusavyje koreliuoja su literatūroje aptartu savojo „Aš“ vertinimo, pasitikėjimo ir bendravimo su kitais aspektais.

4 lentelė

Socialinės karjeros vidinis (bendravimo) veiksnys

Kategorija	Subkategorija	Respondentų pasisakymai
Bendravimo	Su šeimos nariais	R5: „Be šeimos nepakęščiau savo negalios, ji man padeda tvirčiau ir saugiau jaustis, savo ruožtu ji skatina veikti, o ne miegoti“
	Su draugais	R4: „Su draugais palaikau ryšius, todėl man ypatingai svarbu žinoti, ką jie veikia, nes tuomet galiu papasakoti ir apie save“
	Su kolegomis	D5: „Bendraudami su kolegomis mes keičiamės informacija apie neįgaliojo pasiekimus ir pokyčius, kuriame bendras skatinimo ir palaikymo metodikas, todėl mūsų bendravimas yra intensyvus ir kryptingas. Taip pat organizuojame neformalius susitikimus, o tai mūsų komandą tik stiprina“
	Su psichologu	R2: „Man patinka bendrauti su psichologu, aš juo pasitikiu ir galiu būti atviras“ R5: „Bendraudamas su psichologu suprantu savo jausmus ir tai, ko aš noriu“
	Su socialiniu darbuotoju	R8: „Socialinis darbuotojas manimi rūpinasi, tačiau bendravimas su juo ne toks artimas kaip su psichologu, jis rūpinasi labiau mano buvimu“

Neįgaliųjų užimtumo veiklos rezultatai įvertinti siekiant nustatyti jų reikšmingumą „Aš“ veiksmingumo plėtoje ir skatinti motyvaciją veikti (žr. 5 lentelę). Darbuotojai teigė, kad „kai kurie neįgalieji objektyviai vertino savo pasiekimus, jie suvokė savo ir aplinkos ryšį, savo negalią pažinę bandė ją apgauti, siekdami save įgalinti veikloje, todėl jų „Aš“ veiksmingumas pasireiškė per motyvaciją, kuri lėmė įtrauktį į veiklas“. Psichologas pastebėjo, kad norą veikti jie atrado užsiėmimo metu, nes „užsiėmimai kėlė susidomėjimą. Turi pradinių žinių šioje veikloje ir jau yra įvaldę kai kuriuos elementarius pynimo būdus. Buvo suinteresuotas daugiau sužinoti apie įvairesnes vytelių pynimo technikas. Greitai perprato pynimus, tik detalių išdėstymas ir jų prispaudimas perpinant vyteles nelabai tolygus. Ilgainiui, nuosekliai mokant – įgūdžių atsirastų“. Norą bendrauti darbuotojai pastebėjo per tam tikrą laiką: „...yra atsižvelgiant į negalios pobūdį, tačiau nuolatos dirbant drauge ir įgavus pasitikėjimą neįgalieji bendrauja atvirai ir noriai“ (D5).

5 lentelė

Socialinės karjeros vidinis (rezultatai) veiksnys

Kategorija	Subkategorija	Respondentų pasisakymai
Rezultatai	Noras pažinti	D2: „Kai kurie neįgalieji objektyviai vertino savo pasiekimus, jie suvokė savo ir aplinkos ryšį, savo negalią pažinę bandė ją apgauti, siekdami save įgalinti veikloje, todėl jų „Aš“ veiksmingumas pasireiškė per motyvaciją, kuri lėmė įtrauktį į veiklas“
	Noras veikti	D2: „Užsiėmimai kėlė susidomėjimą. Turi pradinių žinių šioje veikloje ir jau yra įvaldę kai kuriuos elementarius pynimo būdus. Buvo suinteresuotas daugiau sužinoti apie įvairesnes vytelių pynimo technikas. Greitai perprato pynimus, tik detalių išdėstymas ir jų prispaudimas perpinant vyteles nelabai tolygus. Ilgainiui, nuosekliai mokant – įgūdžiai atsirastų“
	Noras bendrauti	D5: „Yra atsižvelgiant į negalios pobūdį, tačiau nuolatos dirbant drauge ir įgavus pasitikėjimą neįgalieji bendrauja atvirai ir noriai“

Siekiant aktyvinti neįgaliųjų profesinę veiklą (karjerą), jiems pravesta paskaita apie Lietuvos darbo biržos teikiamas paslaugas, informuota apie profesinės rehabilitacijos paslaugų teikimą rehabilitacijai pritaikytuose centruose, apie galimybę integruotis į darbo rinką. Suteikta informacijos, kaip galima įgyti profesiją negalią turintiems asmenims. Supažindinta su LR švietimo sistema, mokymo įstaigomis ir stojimo į jas tvarka. Mokyta ieškoti informacijos apie profesijas: kur ir kaip galima jas įgyti, kokie keliama profesiniai reikalavimai.

Siekiant įgyti ir tobulinti gebėjimus buvo atliekamos įvairios užduotys. Su neįgaliaisiais atliktos užduotys aptartos, motyvuojama gilintis į save, savo vertybių sistemą, ieškoti, kas trukdo siekti individualių tikslų. Užpildytas John L. Holland savarankiško profesijos pasirinkimo klausimynas, skirtas neįgalių asmenų profesinei veiklai tirti ir planuoti. Užduota klausimų apie: patinkančią veiklą, turimus įgūdžius ir gebėjimus, dominančią profesiją. Neįgaliojo prašyta įsivertinti turimus gebėjimus: mechaninius, meninius, kitų mokymo, pardavimo, dokumentų tvarkymo, rankų darbo, matematinius, muzikinius, kitų supratimo, vadovavimo. Apibendrinus atliktą analizę gebėjimai

suskirstyti į keletą pagrindinių, kurie atskleidžia socialinės karjeros galimybes. Komunikaciniai gebėjimai išryškinti psichologo (žr. 6 lentelę), jo teigimu, „verbaliniame lygmenyje surinkta faktinė informacija (situacija, interesai), identifikuoti neįgaliojo jausmai, nustatytas ir aptartas dalyvio požiūris į problemą“ (D2). Kitas darbuotojas kaip vieną iš socialinės karjeros veiksnių akcentavo norą mokytis: „Užsiėmimuose neįgalieji dalyvavo noriai. Savarankiškai ir gana greitai atliko jiems pavestas užduotis“ (D3). Praktinius gebėjimus pabrėžė dauguma apklaustųjų, jie teigė, kad dirbdami jie tobulina visus kitus savo gebėjimus.

6 lentelė

Socialinės karjeros vidinis (gebėjimų) veiksnys

Kategorija	Subkategorija	Respondentų pasisakymai
Gebėjimai	Komunikaciniai gebėjimai	D2: „Verbaliniame lygmenyje surinkta faktinė informacija (situacija, interesai), identifikuoti neįgaliojo jausmai, nustatytas ir aptartas dalyvio požiūris į problemą“
	Noras mokytis	D3: „Užsiėmimuose neįgalieji dalyvavo noriai. Savarankiškai ir gana greitai atliko jiems pavestas užduotis“
	Praktiniai gebėjimai	D4: „Formuojant darbo su moliu igūdžius neįgaliajam buvo duota užduotis individualiai nuspalvinti, dekoruoti, apipavidalinti savo išdegtus gaminius (glaistymas PVA klijais, glazūravimas ant tam tikrų detalių, dažymas akrilinais dažais). Jie kuo puikiau atliko šias užduotis, taip pat dalyvavo vytelių pynime“

Tirti neįgaliojo komunikaciniai gebėjimai, atkreipiant dėmesį ne tik į tai, ką jis sako, bet ir į tai, kaip tai sako. Kartu gauta informacijos apie asmens bendravimo igūdžius. Rezultatai aptarti su kitais darbuotojais ir pačiu neįgaliuoju.

Su neįgaliaisiais dirbo specialistų komanda. Konsultacijų, testų ir papildomai surinktos informacijos (stebint neįgalų užsiėmimų metu) rezultatai: įvertinti neįgaliųjų darbiniai gebėjimai, kognityviniai, psichomotoriniai igūdžiai, psichologinė ir fizinė būklė, savarankiškumas, patvirtinti socialinės karjeros elementai.

Išvados

1. Socialinės karjeros samprata atsiskleidžia per asmeninių, socialinių, mokymosi, profesinių kompetencijų tobulinimą, kuris vyksta socialinio dalyvavimo metu. Socialinės karjeros samprata atsiranda trianguliacinės sąveikos (aplinka, mokymas/įs, veikla) metu. Asmenų su proto negalia socialinė karjera yra multidimensinis reiškinys, kuriam aptarti būtinas holistinis biopsichosocialinis požiūris į negalią ir karjerą.
2. Asmenų su proto negalia socialinės karjeros modelis sudarytas iš trijų pagrindinių elementų: aplinkos, mokymo/įs ir veiklos. Modelio pagrindas – emocinės kompetencijos. Socialinę karjerą sudaro mokymosi, aplinkos ir veiklos sąveika, kurią veikiantis socialinis dalyvavimas skatina siekti socialinės karjeros. Šis modelis yra universalus, nes gali būti pritaikomas kiekvienam neįgaliajam, kartu ir individualus, nes jo pagrindinių elementų dalys užpildomos asmenine patirtimi.

3. Empirinis tyrimas išryškino socialinės karjeros modelio elementų pasireiškimą neįgaliųjų ir darbuotojų apklausoje. Apklausą atskleidė aplinkos (organizacinės, asmeninės, socialinės), savęs vertinimo ([ne]pasitikėjimas, atvirumas, baimė), gebėjimų (komunikacinių, noro mokytis, praktinių), rezultatų (noro pažinti, veikti, bendrauti), bendravimo (su šeimos nariais, draugais, kolegomis, psichologu, socialiniu darbuotoju) kategorijas ir subkategorijas, kurios pasireiškia kaip socialinės karjeros modelio elementų dalys.

Gauta 2012 07 20

Pasirašyta spaudai 2012 11 05

Literatūra

- Andriekienė, R. M. (2011). Andragogų profesionalizacija atliekamų vaidmenų aspektu. *Andragogika* 2: 11–22.
- Baranauskienė, I., Juodraitis, A. (2008). *Neįgaliųjų profesinė rehabilitacija: sėkmės prielaidos*. Šiauliai: ŠU.
- Baužienė, Z. (2010). *Sutrikusios lokomocijos vaikų ugdymo. Psichosocialinės aplinkos dimensijos*. Daktaro disertacija. Vytauto Didžiojo universitetas.
- Cory, R. C., White, J. M., Stuckey, Z. (2010). Using Disability Studies theory to change disability services: A case study in student activism. *Journal of Postsecondary Education and Disability* 23(1): 29–38.
- Dirgėlienė, I., Večkienė, N. P. (2010). Paramą teikiantis bendradarbiavimas socialinio darbo procese: nuo idėjos link praktikos. *Socialinis ugdymas* 11 (22): 35–43.
- Drebing, C. E., Bell, M., Campinell, E. A., Fraser, R., Malec, J., Penk, W., Pruitt-Stephens, L. (2012). Vocational services research: Recommendations for next stage of work. *Journal of Rehabilitation Research & Development*, vol. 49, issue 1: 101–120.
- Forster, S., Gray, K. M., Taffé, J., Einfeld, S. L., Tonge, B. J. (2011). Behavioural and emotional problems in people with severe and profound intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, vol. 55, issue 2: 190–198.
- Gedvilienė, G., Baužienė, Z. (2009). Vaiko, turinčio lokomocijos sutrikimų, ir šeimos tarpusavio sąveika. *Pedagogika* 96: 103–108.
- Gendron, B. (2004). Why emotional capital matters in education and in labour? Toward an optimal exploitation of human capital and knowledge management. *Les Cahiers de La Maison des Sciences Economiques, serie rouge* 113. Paris: Universite Pantheon-Sorbonne.
- Grubbs, J. K., Brice, B. R., Jennings, S. E. (2012). Americans with disabilities act and e-commerce: target corporation and beyond. *Southern Law Journal*, vol. 22, issue 1: 89–114.
- Hayes, S., McGuire, B., O'Neill, M., Oliver, C., Morrison, T. (2011) Low mood and challenging behaviour in people with severe and profound intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, vol. 55, issue 2: 182–189.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the Knowledge Society. Education in the Age of Insecurity*. Open University Press.
- Jessop, M. E., De Bondt, N. (2012). A consultation service for Adult Mental Health Service clients who are parents and their families. *Advances in Mental Health*, vol. 10, issue 2: 149–156.
- Kleinert, H. L., Jones, M. M., Sheppard-Jones, K., Harp, B., Harrison, E. M. (2012). Students With Intellectual Disabilities Going to College? Absolutely! *Teaching Exceptional Children*, vol. 44, issue 5: 26–35.
- Navickienė, L. (2010). *Karjeros konsultantų rengimo modeliavimas*. Daktaro disertacija. Vytauto Didžiojo universitetas.
- Pukelis, K. (2006). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinio rengimo tyrimai ir realijos* 6: 66–75.
- Ruškus, J., Mažeikis, G. (2007). *Neįgalumas ir socialinis dalyvavimas. Kritinė patirties ir galimybių Lietuvoje refleksija*. Šiauliai: ŠU.
- Sheerin, F. (2011). The nurse's role as specialist practitioner and social activist. *Learning Disability Practice*, vol. 14, issue 10: 31–37.
- Staniškauskienė, V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai*. Kaunas: Technologija.
- Tereševičienė, M. (2007). Išoriniai veiksniai, trukdantys suaugusiųjų mokymuisi. *Pedagogika* 87: 141–148.
- Tomić, K., Mihajlović, G., Mihajlović, N. J., Dejanović, S. Đ., Mihajlović, K., Petrović, G. (2011). Diagnosis and treatment of depression in persons with intellectual disability. *Acta Medica Medianae*, vol. 50, issue 3: 81–89.
- Vaičekauskaitė R. (2008). *Vaiko su negalia savarankiškumo ugdymo šeimoje diskursas*. Klaipėda: KU.
- Weiss, J. A. (2012). Mental Health Care for Canadians With Developmental Disabilities. *Canadian Psychology*, vol. 53, issue 1: 67–69.

A MODEL OF SOCIAL CAREER OF INDIVIDUALS WITH INTELLECTUAL DISABILITY

Nijolė Petronėlė Večkienė, Živilė Navikienė, Asta Kandratavičienė

Summary

The article presents the research dedicated to the problematic of people with intellectual disability, which is widely analysed by foreign scientists. Considering the topic of the article, the insight of the researchers that people with intellectual disability in many life domains are „invisible“, is important. Thus their life quality analysis is not as wide and detailed as the one of people with physical or other disabilities. In Lithuania the problematic of disabled people is also gains more interest and is more analysed. But the topic of the social career of the adults with intellectual disability was not yet analysed. Although the modern concept of the career is comprehensive and is considered as lasting through all the human life, it can be analysed in the context of life-long learning. The aim of this article is to analyze the model of the social career of people with intellectual disabilities. The elements of the model are revealed by social career concept analysis and the model expression in practice is evaluated using the method of the structured interview.

The concept of the social career is discussed in accordance with the provision that the career is the whole of the experience, acquired through life and the career includes not only job, but also all the aspects human life – family, society, leisure. The analysis of career concept in the context of intellectual disability is done by emphasizing that the concepts of the modern philosophy, oriented to the personal human needs and the changed attitude towards the persons with intellectual disability, encourages the development of the biosocial attitude and the search of the socioeducational means.

The social career of the people with intellectual disability consists in social participation and in this article is understood as development of the personal, learning, professional competences pursuing full and safe integration to community. The concept of the social career is constructed in the process of the triangulation interaction (environment, learning/teaching, activity) and depends on the whole set of condition of different nature. Thus it lets claim that the social career of the adults with intellectual disability is multidimensional phenomenon and interdisciplinary attitude should be applied for its analysis. The multidimensionality of the social career in the level of the practice encourages to seek for the new ways of social participation which could ensure the development potential of the *Self efficiency*. One of the essential results of such search is multifunctional social help, which allows recruiting different resources of the community and improving deliberately constructed process which empowers the person with intellectual disability to participate in the construction of his/her career.

The social career model elements of the person with intellectual disability – environment, teaching/learning and activity were clarified during the analysis of the scientific literature and empirical study. The elements of the model are characterized by the groups with different competences; the principle of the model is

emotional competence, which is significant because of the nature of the disability. The application of integral career competence concept suggested by Stanišauskienė (2004) to the social career competence analysis creates the potential to discuss the interaction of the person and environment, which is based on the concept of sustaining, empowerment and reinforcing support. In accordance with such perception, the purpose of the psychosocial environment is revealed while developing the competence of social career in the context of disability. In this case the responsibility of the organization and community is essential as supportive environment; it consists in the topic of professionalism of the workers who provide help and empowerment services for the people with intellectual disabilities.

In the discussion of the practice as the second element of the model, it is emphasized that the activity of the people with disabilities is oriented towards social participation, leisure and certain work activities. Life and activity themselves are continuous learning processes. But every person seeks for specific potential to build their life road. Considering the topic of the article the culture of the organization in which the learning is organized is essential. The latter is defined in two ways: as the learning of everyone, which can be characterized by systemic thinking, non-judgement, openness to change, ambitious life, and learning from data and social help for family, participants of the programs, personnel, and to each other.

Empirical evaluation of the elements of the social career model was done in 2011. The Study revealed that appropriate emotions encourage development. The cooperation of the personnel and investigators allowed recording the objects related to achievements and emotions. The social workers visits to the people with disabilities home allowed familiarization with the environment of the person with disability. To reveal the characteristics of the person with disabilities natural environment was created (free choice situation test). The empirical study emphasized the occurrence of social model elements in the survey of the people with disabilities and the personnel. The survey disclosed the categories and subcategories of the environment (*organisational, personal social*), self-assessment (*(non-)confidence, openness, fear*), abilities (*communicational, willingness to learn, practical abilities*), achievements (*curiosity, willingness to act, communicate*), communication (with family members, friends, colleagues, psychologist, social worker), which are expressed as the components of the social career model elements.